

CHAPITRE VIII

Le secret professionnel

Maryse HENDRIX

Directrice du Bureau régional Brabant wallon de l'Agence Wallonne
pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AWIPH)

TABLE DES MATIÈRES

1. Le secret professionnel	169
1.1 Les exceptions au secret	169
1.2 Le respect de la vie privée	171
2. La déontologie	172
3. Le secret professionnel partagé	173

1. LE SECRET PROFESSIONNEL

Le secret professionnel est à la fois connu de tous et bien difficile à définir d'emblée. C'est l'interdiction faite à certains travailleurs de révéler ce qu'ils ont appris dans le cadre de leur métier. Il a pour objectif d'assurer la confiance qui s'impose à l'exercice de certaines professions dont on pense qu'elles ont une fonction sociale.

Sans ce secret, la relation de **confiance** est difficile, voire impossible. Il est perçu comme une protection de l'individu contre l'indiscrétion ; il est aussi le garant d'une vie harmonieuse en société ; enfin, on a voulu permettre à ceux qui ont connaissance de secrets de les recevoir en toute sécurité pour chacun.



Sans le secret professionnel, la relation de confiance est difficile, voire impossible.

Même si la loi ne mentionne pas explicitement les puéricultrices ni, plus largement, les intervenants de la petite enfance, il va de soi qu'ils font partie de ceux qui y sont soumis.

Ce secret est inscrit dans le Code de droit pénal belge à l'article 458 qui en définit le principe : « *les médecins, chirurgiens, sages-femmes et **toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie** qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice et celui où la loi les oblige à faire connaître ces secrets, les auront révélés, seront punis d'emprisonnement...et d'une amende...* ».

1.1. Les exceptions au secret

Les exceptions sont donc le témoignage en justice et les obligations légales de révéler.

Ces dernières ont été établies lorsqu'un intérêt supérieur au secret est en jeu :

- le fonctionnaire qui a connaissance d'un crime ou délit doit en informer la justice ;
- toute personne témoin d'un attentat doit le signaler à la justice ;
- enfin, l'art. 458 de Code pénal doit se combiner avec l'art. 422 du même Code consacré à la non-assistance à personne en danger.

Ce dernier élément est particulièrement important pour les travailleurs de la petite enfance ou les enseignants qui découvrirait des traces de coups sur les enfants ou qui recevraient des confidences de suspicion de mauvais traitements divers.

Ils se trouveront toujours devant un dilemme car, très souvent, ils n'auront pas de certitude; en outre, ils auront le sentiment d'être soit des délateurs, soit des lâches ; enfin, ils se sentiront bien seuls avec leur conscience (voir plus loin «secret partagé»).

La loi (art. 422 du Code pénal) précise bien qu'il faut qu'il existe un «péril grave». Mais comment évaluer une pareille notion ? Cela risque toujours d'être assez subjectif.

Cette obligation de silence porte sur les secrets confiés, mais aussi sur tout ce qui est appris, compris ou deviné. Ainsi, le secret professionnel représente donc une contrainte, voire une menace en cas de violation, pour ceux qui y sont astreints. Et ceci uniquement pour ceux pour lesquels la loi dit qu'ils y sont tenus.

Le secret professionnel est permanent, même lorsque la relation de confiance est terminée ou lorsque le contrat de travail est arrivé à terme.



L'obligation de silence porte sur les secrets confiés et sur ce qui est appris, compris, deviné

Bien entendu, ce n'est pas l'ensemble des professions qui doit obéir au secret professionnel.

Même si les travailleurs de la petite enfance ne sont pas toujours soumis à ce secret au sens strict, ils sont tout au moins tenus à un devoir de discrétion.

Si des éléments très graves, mettant en péril le devenir de l'enfant arrivaient à la connaissance du travailleur, la première démarche serait de s'en ouvrir à l'équipe (voir plus loin «secret partagé») qui en discuterait, afin de décider si une plainte doit être déposée au Parquet de la Jeunesse. Si cela reste exceptionnel et très difficile, ce sont des situations auxquelles le PPE peut être confronté et qu'il faut envisager. Si le péril n'est pas imminent ou si les faits restent flous et interrogent, l'appel aux équipes SOS Enfants est à préconiser en premier lieu.

En d'autres termes, il ne faut pas dévoiler les secrets dont on est dépositaire (art. 458) mais il faut assister les personnes en danger (art.422).

Il faudra toujours faire la part entre ces deux injonctions paradoxales pour décider de l'attitude à prendre. Et ce sera toujours très délicat.



Respecter le secret professionnel et porter assistance à personne en danger : un choix parfois délicat

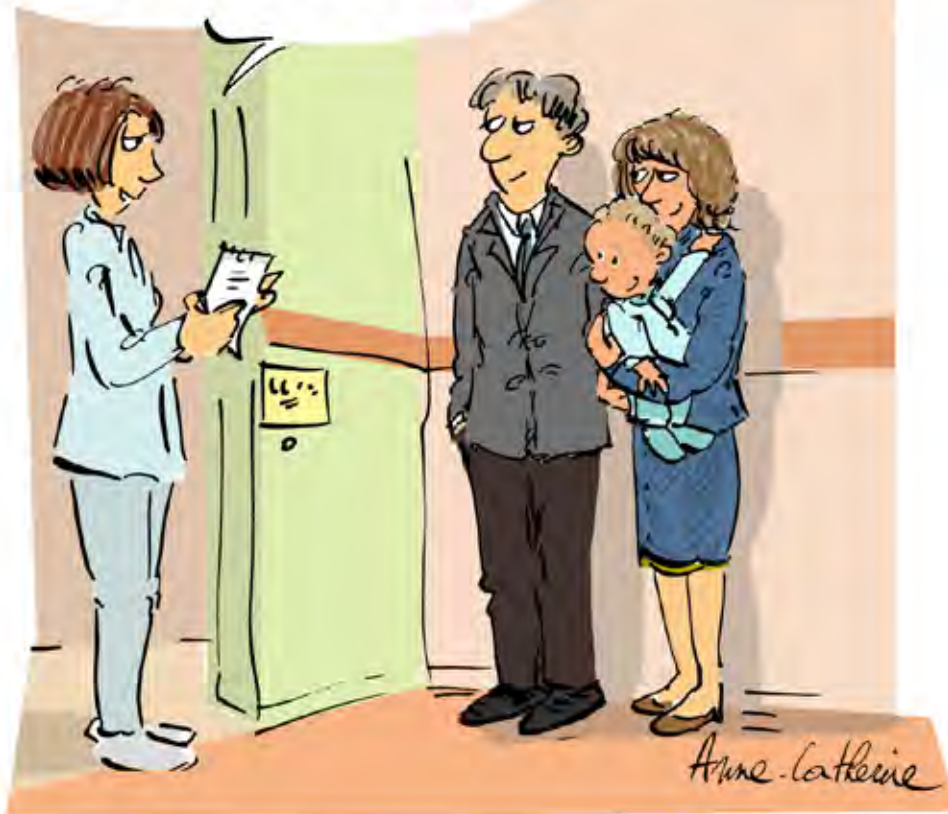
1.2. Le respect de la vie privée

Ce secret existe surtout pour protéger la personne concernée, préserver son intimité et sa vie privée. Il faut donc rester discret sur tout élément de la personne et de sa vie privée. Il y va du **respect** de la personne.

Ainsi, la présence d'un enfant en situation de handicap dans une crèche ne devrait pas être révélée car cela peut être stigmatisant. Néanmoins, si l'accueil de l'enfant est meilleur en informant et en préparant tout l'entourage, les «révélations» que l'on fera sur cet enfant sont non seulement autorisées mais recommandées puisque bénéfiques. Simplement on s'en tiendra aux éléments nécessaires sans dévoiler toute la vie privée de l'enfant et de sa famille.

Toutes ces définitions fort théoriques et complexes vont se révéler fort difficiles à mettre en œuvre dans des situations concrètes car il y aura toujours une tension entre des éléments paradoxaux, voire contradictoires. Et il faudra à chaque fois trouver la juste place sur le curseur de ce fil tendu. ■

IL Y A LE SECRET PROFESSIONNEL
ET LE SECRET MÉDICAL, MAIS CE
QUI N'EST PAS SECRET C'EST NOTRE
SOUCI PRINCIPAL : LE BIEN ÊTRE
DE VOTRE ENFANT !!



2. LA DÉONTOLOGIE

L'exercice d'une profession peut amener, parfois en toute bonne foi, à des dérives dommageables pour autrui et/ou pour celui qui la pratique. Ceci est encore plus vrai pour les métiers qui mettent le professionnel en contact avec des personnes en situation de vulnérabilité : malades, personnes âgées, personnes handicapées, enfants, etc.

Car, nonobstant les développements qui précèdent, le droit ne règle pas tout. Il est surtout porteur de paradoxes. En réalité, le droit peut légitimer et justifier une attitude, mais reste inefficace à trancher des conflits de valeurs. Il résout le conflit d'espèce, visible et concret, sans que la question sous-jacente à celui-ci ait pu trouver solution.

C'est une des raisons pour lesquelles certaines professions obéissent également à un code de conduite morale qui s'appelle Code de Déontologie (médecins, enseignants, avocats, psychologues, assistants sociaux, etc.). Il s'agit le plus souvent d'un engagement d'ordre moral et non de lois ou de règlements liés à des sanctions.

Une morale professionnelle

Respecter la déontologie, c'est obéir, par-delà la loi, à des règles morales jugées d'un intérêt supérieur. Ce qui est en jeu ici c'est la dignité humaine, le respect de l'autre, les droits humains et les libertés fondamentales.

La déontologie est donc un ensemble de règles et de devoirs qui régissent une profession, une conduite à tenir pour les personnes exerçant cette profession. Elle implique non seulement le respect de la personne humaine, mais aussi une forme d'équité envers chacun, sans distinction de nationalité, d'âge, de sexe, ou de conviction. La déontologie interdit de servir ses intérêts personnels au travers de son métier, d'imposer ses propres idées à autrui concernant la politique, la religion, les choix de vie.

C'est une sorte de morale professionnelle signifiant le respect, par les membres d'une profession, d'un ensemble de règles de conduite. La déontologie implique surtout des devoirs et un état d'esprit ; elle induit une responsabilité particulière.

Si le droit impose le secret professionnel, la déontologie renforce son sens. ■



Obéir à des lois morales jugées d'un intérêt supérieur

3. LE SECRET PROFESSIONNEL PARTAGÉ

Le travail en réseau avec des partenaires de la petite enfance, de la médecine, des services spécialisés, des spécialistes privés, etc... exige un partage d'informations important, orienté vers des objectifs précis. C'est le secret professionnel partagé. Ici le droit n'est plus d'un grand secours car il n'y a pas de texte légal sur cette notion.

Ce qui semble évident c'est que l'échange d'informations se fait prioritairement entre personnes d'une même profession, c'est-à-dire qui partagent le même code de déontologie.

Par extension, on peut envisager d'autres partages mais toujours au sein de groupes tenus au secret professionnel et dans les limites décrites ci-avant. Il faut aussi que les personnes qui échangent les renseignements travaillent à la même mission.

En effet, les renseignements recueillis ou à recueillir doivent servir à la prise de décisions. Il s'agit de rassembler des données pertinentes. Au fil de l'accueil de l'enfant, le portfolio ou le dossier de l'enfant contiendra une grande quantité d'éléments à traiter avec certaines précautions.



Les renseignements recueillis doivent servir à la prise de décision

Ces renseignements ont des statuts différents.

On peut par exemple apprendre certaines choses suite à une discussion informelle avec le parent ou lors d'une activité avec l'enfant. La question du partage de ce qui est collecté est ici centrale. Que faire de l'information recueillie ? Est-elle pertinente ou non ? A qui puis-je la transmettre ? Et dans quel but ?

La déontologie propre à chaque profession et les règles auxquelles elle est soumise sont à prendre en compte, tout comme le respect de la vie privée des parents.

La question centrale des équipes est de savoir quels éléments partager pour garantir le bien-être et le bon développement de l'enfant.

La transmission de renseignements est souvent une décision collective concertée avec les parents de l'enfant en situation de handicap. Le fil conducteur doit toujours être le respect de l'enfant accueilli et de sa famille tout en maintenant la qualité de l'accueil pour **tous** les enfants.

Pour aborder cette question en équipe et se définir une ligne de conduite commune, il faut inviter les intervenants à s'interroger sur ce que signifie dans leur quotidien le «*secret partagé dans l'intérêt de l'enfant*». Les informations utiles et pertinentes sont celles qui servent l'action, qu'il s'agisse des puéricultrices, des services spécialisés et/ou des spécialistes, etc. Les seuls éléments utiles sont ceux qui sont de nature à améliorer la prise en charge ou le bien-être de l'enfant. Elles ne peuvent être recueillies ou communiquées que dans cet unique but.



Par exemple, savoir que des parents changent de voiture peut être pertinent dans le cas d'un enfant avec une déficience physique mais totalement inutile pour un enfant sourd.

N'échanger que des informations utiles et pertinentes dans l'intérêt de l'enfant

On ne transmettra les informations pertinentes qu'aux personnes concernées directement. On ne doit pas nécessairement partager tout avec tous les partenaires. Bien entendu, les parents, par exemple, ont le droit de connaître tout ce qui a été collecté concernant leur enfant mais les intervenants pourraient, par exemple, ne pas discuter avec eux de problèmes internes à l'équipe suite à l'arrivée de leur enfant.

Dans l'usage qu'on peut faire des écrits, cette distinction est aussi de mise : ceux à usage interne au milieu d'accueil, d'autres réservés à la communication avec les familles, les spécialistes, etc.

Il est donc important que l'équipe se mette d'accord sur les informations transmises aux autres enfants et à leurs parents. En effet, ces derniers peuvent être inquiets de la place qui sera donnée à leur enfant dans un projet d'inclusion, voire interpellés par les comportements de certains autres enfants (agressivité, par exemple).

EN CONCLUSION

Le partage de l'information, ou secret professionnel partagé, ne peut se faire qu'entre professionnels et seulement s'il est nécessaire, pertinent et utile.

- Nécessaire : si l'accompagnement, la protection et l'éducation de l'enfant le requièrent.
- Pertinent : lorsqu'on partage des renseignements objectifs, sans jugement de valeur, en respectant la vie privée et l'intimité de l'utilisateur.
- Utile : si le partage de ces éléments améliore le bien être et/ou le développement de l'enfant.

Et il faut garder à l'esprit que l'existence même de l'équipe et le partage d'informations qu'elle permet sont utiles pour définir les attitudes à prendre avec l'enfant et peuvent être d'un grand secours dans des situations difficiles (suspicion de maltraitance, par exemple). ■